



Equal
Svenska ESF-Rådet

Stockholm den 22 januari 2003

Till samtliga utvecklingspartnerskap i Sverige

Besök:
Liljeholmsvägen 28, 3 tr
Post:
Box 47141
100 74 Stockholm
Tel: +46 8-579 171 00
Fax: +46 8-579 171 01
www.esf.se
Org.nr:
202100-5224

Inbjudan till temaarbetet i Equal

Som ni alla vet innehåller Equal också en fas III. Equal-faserna i korthet är

- I. Etableringsfasen
- II. Genomförandefasen
- III. Påverkansfasen.

Ett inslag i fas III är tematiskt arbete där utvecklingspartnerskapens företrädare samlas tillsammans med andra utvecklingsaktörer, forskare m fl för att analysera sina erfarenheter och formulera dem för s k vertikal påverkan och spridning. Sådant tematiskt nätverksarbete kommer att drivas på både europeisk och nationell nivå. Arbetet med att ta fram förslag till teman för detta arbete har bedrivits bl a på den halvårskonferens för utvecklingspartnerskapen som vi hade den 3-4 oktober i Kista och i Övervakningskommittén.

I programkomplementet för Equal regleras temarbetet i Sverige på följande sätt:

Temana bestäms av Svenska ESF-rådet efter samråd med Övervakningskommitténs arbetsutskott. De skall utgå från de utvecklings- och analysområden som uppmärksammas i det svenska Equal-programmet samt andra relevanta och aktuella områden inom diskriminering och utestängning i arbetslivet i Sverige. Temagrupper eller nätverk skall engagera utvecklingspartnerskap som arbetar med likartade frågor inom Equal samt forskare och andra relevanta aktörer och organisationer utom Equal. Exempel på de sistnämnda är politiker och företrädare för de i Övervakningskommittén representerade organisationerna.

Varje temagrupp eller nätverk leds av en ledamot av Övervakningskommittén eller en representant för Svenska ESF-Rådet eller annan lämplig person. Sekretariat och ordförande i varje grupp utses av Svenska ESF-rådet efter samråd med Övervakningskommitténs arbetsutskott.

Verksamheten i temagrupp eller nätverk finansieras bl a med stöd från Equal fas III. Detta stöd beslutas efter ansökan från temagrupp, nätverk eller den organisation som åtagit sig sekretariatsfunktion och eller ledning av gruppen. Sådana ansökningar kan behandlas fortlöpande utan någon samlad sista ansökningstid och möjligheten att söka medel från Equal fas III kan utlysas i s k riktade utlysningar.

Vi har nu fastställt nio temagrupper och erbjuder nu utvecklingspartnerskapen att delta i en eller flera av dessa temagrupper i den utsträckning ni förmår. En av temagrupperna (Asyl) har redan etablerats och inlett sin verksamhet.

Som inledning till varje tematiskt arbete kommer vi att kalla de som anmält intresse till en första överläggning där vi diskuterar och konkretiserar temat, vilka andra som bör delta, var vi kan hitta sekretariatsfunktion och ledning av temagruppen samt vilka resurser som behövs för temaarbetet.

På de följande sidorna presenteras åtta av de nio temana. Asyltemat som redan har startat är inte med i presentationen här. Avsikten med dessa presentationer är att ni skall välja vad ni vill engagera er i. Diskutera frågan i utvecklingspartnerskapet och anmäl till inger.sahlén@esf.se senast den 28 februari 2003. Kontakta gärna respektive kontaktperson för att få veta mer om det tematiska arbetet i Equal.

Med vänliga hälsningar

Åsa Lindh

Bilaga: åtta temapresentationer (12 sidor)

Företagens sociala ansvar, FSA - vad ligger i begreppet FSA?

Vilka är incitamenten för FSA idag? Var går gränsen mellan företags, organisationers och samhällets sociala ansvar? Hur kan erfarenheter från Equal bidra till att främja FSA?

Att företag och offentliga arbetsplatser tar ett socialt ansvar är inte någon ny företeelse, men formerna och incitamenten har däremot skiftat. Av tradition har arbetsmarknadens parter försökt att komma överens avtalsvägen om frågor som rör detta område. Som exempel kan främjandelagen nämnas.

Det nya som hände i Sverige under 1990-talet var att flera enskilda företag, efter internationell förebild började engagera sig genom att bereda arbete för utsatta grupper tex funktionshindrade, flyktingar och invandrare. Detta har skett i huvudsak av kommersiella skäl, men också därför att man vill profilera ett socialt och samhällligt engagemang.

Insatser av detta slag kan ses som företagsekonomiskt rationella dvs. beteendet tenderar att dra till sig nya kunder, tillfredsställa aktieägare etc men de är även samhällsnyttiga och gagnar alla. Europeiska kommissionen som visat stort intresse för området definierar FSA (CSR, Social Corporate Responsibility) som företagets frivilliga integrering av miljötänkande och sociala hänsyn i sin affärsverksamhet. Företag har inte endast ett kortsiktigt vinstintresse, utan inser den alltmer ökade betydelsen av en positiv framtoning på miljöområdet och i sociala frågor.

Under en fyraårsperiod stöder kommissionen en kampanj för FSA, vars syfte är att synliggöra initiativ på detta område. År 2005 är av kommissionen utsett till FSA-året. Kommissionen har också initierat ett forum som samlar företag arbetsgivare, fackföreningar, frivilligorganisationer m fl där avsikten är att underlätta erfarenhets- och kunskapsutbyte på europeisk nivå kring företagets sociala ansvar.

Equalprogrammet

I Equalprogrammet lyfts insatser som har sin grund i företagets och offentliga arbetsplatsers sociala ansvar för sysselsättning av utsatta grupper och för tillvaratagande av mänskliga resurser. De insatserna återfinns i gränssnittet mellan företagsekonomisk rationalitet och samhällsnytta. Det gäller även för vissa av de insatser som görs inom ramen för den mångfaldspolicy som är en utgångspunkt i det svenska Equalprogrammet. Företagens sociala ansvar är ett viktigt komplement till den mera generella utgångspunkten – en produktiv mångfald.

Svensk temagrupp Företagens sociala ansvar

I en temagrupp kan t ex följande områden behandlas:

- nya arenor och mötesplatser för samverkan mellan företag, frivilligorganisationer och offentlig sektor
- metoder för företagets analys och mätning av effekter av FSA
- modeller som kan spridas till små och medelstora företag för FSA
- modeller för företags redovisning av sociala och humanitära insatser
- personal- och samhällsekonomiska ekonomiska modeller
- social redovisning

Kunskap, attityder och förhållningssätt - hur påverkar vi rekrytering och karriärmöjligheter så att inte fördomar eller förutfattade meningar hindrar någons möjligheter?

Kan ökad kunskap få oss att se allas möjligheter? Vilken roll har ledarskapet för samtalskultur och relationer på arbetsplatsen? Vilket ansvar har vi som medarbetare och våra organisationer? Hur kan erfarenheter från Equal bidra till att ändra attityder och förhållningssätt på arbetsplatser?

Orsaken till att stora grupper inte får möjlighet att delta i arbetslivet på lika möjligheter och att få utvecklas till sin fulla potential finns inte bara hos institutioner och i regler och rutiner. Orsaken finns ofta i mentala strukturer som vårt sätt att tänka och se på omvärlden och på våra medmänniskor.

Genom bristande kunskaper och därpå grundade attityder och genom förhållningssätt som yttrar sig i traditionella rutiner och ordningar ser vi inte möjliga lösningar, utan fungerar diskriminerande och utestängande istället för att skapa lika reella möjligheter för alla.

Allas rätt till likhet inför lagen, rätt till arbete och skydd är grundläggande för ett demokratiskt samhälle. Människovärdet är okränkbar oavsett bl a kön, ålder, sexuell läggning, etnisk bakgrund och funktionshinder. Kränkning sker oftast omedvetet i arbetslivet, t ex vid rekrytering eller vid samtalet i fikarummet. Slentrian eller rutin ligger ofta till grund för sådana kränkningar – inte kunskaper och medvetenhet.

Equalprogrammet

I Equalprogrammet konstateras att de mekanismer som ligger bakom olika former av diskriminering i stor utsträckning är desamma. Den kränkning som diskriminering eller utestängning innebär för individen är likartad oavsett om grunden för den missgynnande särbehandlingen är kön, etnicitet, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder.

Svensk temagrupp Kunskap, attityder och förhållningssätt

I en temagrupp kan t ex följande områden behandlas:

- metoder för rekrytering, introduktion och anställning
- kunskapsutveckling om attityder och diskriminering för nyckelpersoner: rekryterare, arbetsledare, fackliga företrädare
- kunskapsutveckling om attityder och diskriminering för beslutsfattare
- kunskapsutveckling om attityder och diskriminering för mediaanställda

Lokal utveckling - hur kan vi i regionen, bygden och bostadsområdet samarbeta för att utveckla och tillvarata allas förmåga och kompetens i arbetslivet?

Vilka samarbetsformer finns idag i regionen? Är dessa potentiella aktörer i skapandet av nya strukturer och nya fält för att tillvarata förmåga och kompetens? Hur kan erfarenheter från Equal bidra till att främja lokal utveckling?

Utbudet och efterfrågan på en arbetsmarknad och villkoren för ett inträde i arbetslivet ser olika ut i olika delar av Sverige. En stor skillnad mellan regionerna i Sverige är befolkningstätheten. Närheten till en arbetsmarknad inverkar på arbetskraften. Strukturella traditioner har också stor betydelse för förhållandena på en lokal eller regional arbetsmarknad. S k bruksregioner har ofta en ensartad arbetsmarknad som skapar svårigheter vid en strukturomvandling. I ett område där ett företag eller det offentliga varit den huvudsakliga källan till sysselsättning saknas ofta också s k företaggaranda. Ett ensartad råvaruberoende för sysselsättningen kan också innebära svårigheter vid strukturomvandling. Kulturella mönster och strukturer kan göra att vissa områden har mycket låg utbildningsnivå och liten övergång från gymnasium till högskola och därmed svag omvandlingsförmåga.

För människor som lever och verkar i en region eller på en ort kan strukturella förhållanden och förutsättningar eller traditioner fungera diskriminerande och utestängande. Arbetsutbudet kan bli begränsat och ensartat och anpassat endast för vissa grupper och individer.

Omstruktureringar på arbetsmarknaden såsom nedläggning av industri, fiske och sammanslagning av jordbruk friställer arbetskraft som sällan ersätts främst pga nya demografiska förutsättningar (färre barn, fler äldre, högt antal pensionsavgångar) men också ny efterfrågan på fler serviceinriktade tjänster. Denna trend har även ett könsperspektiv, där kvinnor vanligtvis tillhör den grupp som studerat längst och flyttar och män den grupp som friställs pga. omstruktureringarna. Den könsuppdelade arbetsmarknaden är exempelvis olika stark i Sverige och likaså acceptansen för utomnordisk arbetskraft. Konsekvenserna av omstrukturering såsom industrinedläggning är ofta olika för kvinnor och män. Män återkommer – efter en ev arbetslöshetsperiod – till tillsvidare arbete, medan kvinnor oftare fortsätter i en serie tillfälliga anställningar.

Equalprogrammet

Equal är ett nationellt program med målet att påverka strukturer och attityder i arbetslivet och på arbetsmarknaden. I Equalprogrammet beskrivs att det finns skilda förutsättningar för tillväxt och sysselsättning i olika delar av landet. Människors utbildning och kompetens, utbud och efterfrågan av arbete, närhet till infrastruktur och marknader, tillgång till riskvilligt kapital, tillgång till social service, företagsstrukturer och traditioner av företagande är sådant som väsentligen kan skilja sig mellan olika regioner och platser. Insatser för att bryta traditioner eller hitta sätt att leva med dessa olikheter samtidigt som man möjliggör för alla att komma till sin rätt i arbetslivet förekommer i olika utvecklingspartnerskap.

I Equalprogrammet nämns också geografiska utvecklingspartnerskap. De tar ofta till mål att söka förändra traditioner eller attityder i ett geografiskt område. En bygd engageras och mobiliseras för att bli en bygd präglad av mångfald som välkomnar och inkluderar alla oavsett kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Eller alla aktörer från näringsliv, föreningsliv, offentlig sektor och arbetsmarknadens parter mobiliserar för att förändra en bygd från brukskultur till företagarkultur.

Svensk temagrupp Lokal utveckling

I en temagrupp kan t ex följande områden behandlas:

- metoder för att få aktörer på en ort att sluta upp kring förändringsprojekt som diversifierar arbetsutbudet
- metoder för att förändra attityder och tänkande i en region och skapa engagemang
- metoder för att utveckla nya produkter, tjänster etc genom närheten till lokalsamhälle och målgrupper
- metoder för att engagera olika aktörer till samverkan och aktivitet över sektorsgränserna i samhället
- ny arbetsorganisation och ny arbetsdelning för att möjliggöra sysselsättning på orter med ensartat arbetsutbud
- distansarbete
- validering som ett naturligt instrument/insats vid omstrukturering och omstart

Mångfald – hur utvecklas en arbetsplatskultur som förmår ta tillvara mångfaldens fördelar?

När och varför är det bra med mångfald? Hur leder och organiserar man mångfald? Hur kan erfarenheter från Equal bidra till att främja mångfald i arbetslivet?

Ett arbetsliv med mångfald handlar inte i första hand om företagets personalsammansättning i statistisk mening, utan om tillvaratagande av det *mervärde* som mångfald kan tillföra verksamheten. Ett sådant mångfaldsperspektiv innebär att fokus inom arbetsmarknads-, arbetslivs- och näringspolitiken i någon mån förskjuts. Insatser som fokuserar på individen och vad hon behöver för att vara konkurrenskraftig i arbetslivet måste kompletteras med insatser på organisations- och samhällsnivå.

Tidigare har politiken i stor utsträckning koncentrerats på individen och vad individen saknar för att vara konkurrenskraftig i arbetslivet. Det är fortfarande viktigt att arbetskraftens kompetens speglar efterfrågan. Den matchningen räcker inte för att öppna arbetslivet för alla. Det finns utestängande strukturer i arbetslivet som också måste ändras.

Regeringen har antagit en mångfaldsstrategi utifrån tesen att mångfald är en tillgång i såväl samhället i stort som arbetslivet specifikt. De ekonomiska fördelarna med mångfald är uppenbara. Rekryterar man brett, utan förutfattade meningar, är det lättare att hitta kompetenta medarbetare. Produkter och produktion av varor och tjänster kan också nå högre kvaliteter genom en mångfaldigt sammansatt personalgrupp. Ett bra mångfaldsarbete kräver ett aktivt ledarskap och en vilja att skapa en organisation där olikheter värderas och tas tillvara.

Fördelarna med mångfald för samhället är också uppenbara, även här under förutsättning att vi kan befria oss från förutfattade meningar och slentriantänkande. Att kunna se alla människors möjligheter och potential som en tillgång i samhällsbyggande och då låta alla komma till sin rätt, visa och använda sina möjligheter och utvecklas till sin fulla potential, kan skapa ett mer stimulerande och utvecklande samhälle.

Equalprogrammet

Det svenska Equalprogrammet lyfter fram mångfaldstänkandet som en av Equals grundläggande principer. I programmet sägs bl a att ett mångfaldigt arbetsliv inte i första hand handlar om företags och myndigheters personalsammansättning i statistisk mening, utan om tillvaratagande av det mervärde som mångfald kan tillföra verksamheten. Utgångspunkt är att möjligheterna till anställning och vissa arbetsuppgifter och till att få kompetensutveckling och avancemangsmöjligheter inte skall påverkas av ovidkommande faktorer.

Ett arbetsliv präglad av mångfald förutsätter nytänkande när det gäller att organisera arbetet och att skapa klimat och ledarstilar som accepterar, värderar och tar till vara de anställdas olikheter och den dynamik som dessa innebär. Kommunikation, grupp- och arbetsplatskultur är viktiga i sammanhanget.

Svensk temagrupp Mångfald – hur utvecklas en arbetsplatskultur som förmår ta tillvara mångfaldens fördelar?

I en temagrupp kan t ex följande områden behandlas:

- tillvaratagande av personalens kompetens- och utvecklingsmöjligheter
- breddning av rekryteringsbasen, medvetna rekryteringsstrategier
- personalsammansättning som speglar kundsammansättning

- mångfaldsarbete som stärker företagets/myndighetens anseende
- mångfaldsarbete som gör det lättare rekrytera och behålla personal
- utveckling av interna system och processer, t ex för rekrytering och kompetensutveckling, så att dessa blir förenliga med en strävan att bli en mångfaldsorienterad organisation
- insatser för att förändra mentala strukturer – sätt att tänka och se på omvärlden och medmänniskor
- kunskap om hur institutionella villkor, strukturer och system på samhällsnivå påverkar förutsättningar för mångfald i arbetslivet och/eller förstärker eller eliminerar utanförskap.

Nya vägar till arbetskraften - hur kan trygghetssystemen reformeras för att öka arbetskraftsdeltagande och egenmakt hos individer och grupper?

Hur kan en bidragstagares egenmakt ökas? Hur kan en individ gå från nyfattigdom till självförsörjning? Behövs system- och strukturförändringar? Vilka problem finns det? Vilka problem medför lösningarna? Hur kan erfarenheter från Equal bidra till att främja nya vägar till arbetskraften?

Bakgrund

Regeringens sysselsättningsmål – att 80 procent av befolkningen i åldern 20-64 år skall vara reguljärt sysselsatta år 2004 – förutsätter att arbetsmarknaden öppnas och integrerar individer och grupper som idag befinner sig utanför arbetskraften. Väsentliga bidrag krävs i form av utveckling av nya metoder, modeller och strategier när det gäller att bekämpa diskriminering och utestängning från arbetsmarknad och arbetsliv.

Ett stort antal av de personer som idag finns utanför arbetskraften är föremål för åtgärder inom eller har sin försörjning genom de social- och integrationspolitiska systemen: socialtjänst, sjukpenning, rehabiliteringsersättning, förtidspension/sjukersättning, svenska för invandrare, kommunal flyktingmottagning etc. En rad statliga utredningar har de senaste åren fokuserat de problem på både individ- och systemnivå som finns för att närma dessa personer arbetsmarknad och självförsörjning. Bland de områden som behandlas är socialbidragssystemet, sjukförsäkringen, ohälsan, asyl- och flyktingmottagandet, den arbetslivsinriktade rehabiliteringen och de funktionshindrades situation i samhälle och arbetsliv.

Flera politikområden berörs och i många fall handlar det också om att förändra mentala och sociala strukturer och värderingar som vuxit fram under 1990-talets krisår eller tidigare.

Equalprogrammet

En viktig utgångspunkt inom temat är att en högre sysselsättningsgrad endast kan uppnås genom en kombination av insatser på individ-, grupp- och struktur/systemnivå. Ett ökande antal individer befinner sig mycket långt från reguljär arbetsmarknad och självförsörjning. Orsakerna finns både i individkaraktäristika (sociala och kulturella faktorer, svag självkänsla, utanförskap, ohälsa, missbruk, kriminalitet etc.) och i brister i de arbetsmarknads- och socialpolitiska systemen, likväl som i diskriminerande och utestängande mekanismer i företag och arbetsliv.

Temat har därmed också många beröringspunkter med Equalprogrammets empowerment-strategi – egenmakt på individnivå – , som ju handlar om att stärka individens handlingskompetens och förmåga att ta eget ansvar. Projekt och utvecklingspartnerskap skall i mycket hög grad ta fasta på denna strategi för att ge individer och målgrupper utrymme att själva påverka sin situation. Ett ensidigt fokus på strukturer och system – som skäl till utestängning, utslagning och diskriminering – riskerar att frånta individen ansvaret för sin egen situation och motverka ett av de centrala målen för programmet: att stärka individen och myndigförklara marginaliserade individer och grupper.

Problembilden för missgynnade grupper visar på behovet av insatser både vad gäller t ex individuellt anpassad rehabilitering och för att utveckla adekvata institutioner/system, men också på nödvändigheten av fortsatt kunskapsuppyggnad genom FoU.

Svensk temagrupp Nya vägar till arbetskraften

Det tematiska arbetet i gruppen innebär en förstärkning av de aktuella utvecklingspartnerska-pens verksamhet - sektorsövergripande partnerskap mellan offentlig-, privat- och frivilligsektor, med krav på innovativitet, transnationellt samarbete och ett starkt empowerment-perspektiv, där utsatta grupper, individer och målgruppsorganisationer skall spela en avgörande roll i projekt- och tematisk verksamhet.

Utöver ett starkt fokus på strukturer och system – som viktiga faktorerna bakom utestängning, utslagning och diskriminering – bör arbetet därför också inriktas på att stärka individers och grupperns förmåga att ta ansvar för sin egen situation.

Genom det tematiska arbetet kan forskning och utveckling bidra till kunskapsuppbyggnad på det aktuella området och också spela en viktig roll för att förstärka verksamheten med spridning/påverkan inom temat/näraliggande teman. Flera politikområden berörs och i många fall handlar det också om att förändra mentala och sociala strukturer och värderingar som vuxit fram under 1990-talets krisår (och tidigare).

EU-policy och komplementaritet

Flera policyområden och aktiviteter på EU-nivå har beröringspunkter med temat. Arbetet inom ramen för gemenskapsprogrammet för att bekämpa social utslagning (*Community Action Programme to Combat Social Exclusion*), bland annat i form av de nationella handlingsplanerna mot fattigdom och social utslagning – och som ju knyter samman den nationella och europeiska nivån –, innefattar både policy- och metodutveckling med bäring på mål och verksamheter inom temagruppen. Utgångspunkt för detta arbete är den *europeiska sociala agendan* (antagen i Nice år 2000), i vilken medlemsstaterna förbinder sig att:

- 1) främja deltagande på arbetsmarknaden och tillgång till resurser, rättigheter, varor och tjänster för alla
- 2) förebygga risker för utslagning,
- 3) agera för de mest utsatta,
- 4) mobilisera alla relevanta aktörer.

Medlemsstaterna betonade också vikten av att integrera jämställdhetsfrågorna i alla åtgärder som syftar till att nå dessa mål.

Andra viktiga policyområden med kopplingar till temagruppen är bland andra social ekonomi och lokal utveckling. Ett samarbete skall därför också ske med de nationella tematiska grupperna på dessa områden. Projekterfarenheter och FoU från komplementära nationella och EU-program skall infogas i det kartläggnings-, analys- och spridnings/påverkansarbete som Temagruppen skall genomföra.

Svensk temagrupp Nya vägar till arbetskraften

I en temagrupp kan t ex följande områden behandlas:

- strukturer och system som viktiga faktorer till diskriminering och utestängning
- metoder för att stärka individers och grupperns förmåga att ta ansvar för sin egen situation
- utveckling av institutioner/system och samverkansstrukturer på området
- metoder för att åstadkomma målgruppsmedverkan
- metoder för att nå och motivera grupper/individer långt från arbetsmarknaden
- starta eget tillsammans.

Social ekonomi en väg in på arbetsmarknaden - hur kan företagande inom den sociala ekonomin bidra till att fler människor får möjlighet att bli aktivt delaktiga i arbetslivet?

Under vilka förutsättningar har social ekonomi bäst möjligheter att utvecklas? Hur stor är riskerna för inlåsning och social dumpning för jobben? Hur kan erfarenheter från Equal bidra till att främja social ekonomins roll som en väg in på arbetsmarknaden?

Social ekonomi har historiskt utgjort ett kraftfullt verktyg till att hjälpa människor utan makt att lösa sina behov tillsammans. Myndigheter verkar däremot ofta genom att främja en kultur som främst lyfter fram individuella strategier för karriär. Dessa strategier på individbasis är dock inte alltid framgångsrika med att skapa varaktig sysselsättning. En alternativ strategi är därför kollektiv samverkan inom sociala kooperativ för att bygga upp individens motivation, ansvar och kapacitet med varaktig sysselsättning som följd.

Equalprogrammet

I programmet konstateras att trots en stark ekonomisk återhämtning och en minskad öppen arbetslöshet under de senaste åren finns det grupper och individer som fortfarande har svårt att få tillträde till den reguljära arbetsmarknaden. Det finns behov av kompletterande insatser och utveckling av nya arbetsmetoder. Marknadsekonomin förmår inte skapa lämpliga arbetsplatser och de traditionella arbetsmarknads- och integrationspolitiska programmen och aktörerna förefaller inte alltid räcka till. Här utgör den sektor som kommit att kallas den sociala ekonomin ett alternativ. En omfattande projektverksamhet, bl a med stöd av Europeiska socialfonden, har under senare delen av 1990-talet utvecklat en rad nya metoder för inkludering i arbete och former av sysselsättning inom ramen för den sociala ekonomin. I Equalprogrammet skapas en ny lokal och regional mekanism för utvecklingsarbete där målsättningen är att insatserna skall leda till en övergång från subventionerad projektverksamhet till ett mera marknadsorienterat företagande i verksamheter som bär sina egna kostnader.

I de utvecklingspartnerskap där den sociala ekonomin är engagerade är en huvudinriktning aktiv utveckling av villkoren för socialt företagande som en framgångsrik väg till arbetsmarknaden för diskriminerade grupper. Målet är att förändra arbetsmarknads-, integrations-, social-, närings- och skattepolitiken så att socialt företagande kan bli ett mer effektivt medel för arbetsmarknadsintegration.

Svensk temagrupp Socialt ekonomi en väg in på arbetsmarknaden

I en temagrupp kan t ex följande områden behandlas:

- framgångsrika metoder som kan användas för att påverka system, strukturer och attityder så att socialt företagande som strategi underlättas
- hur kvaliteten i socialt företagande kan säkerställas
- metoder som ger goda effekter när det gäller att stärka egenmakten på individnivå
- samla de erfarenheter som gjorts och görs vid etablering och /utvecklingen av sociala företag
- kvaliteten i fråga om den organisatoriska uppbyggnaden, ekonomisk bärkraft utifrån ett samhällsperspektiv och samverkansformer med organisationer och företag i offentlig och privat sektor
- synliggöra lösningar och behov av förändringar så att fler grupper skall kunna starta sociala företag
- social redovisning

Lärande miljöer - hur kan individens kunskaper och färdigheter, dvs allt som förvärvats genom studier, arbete och fritidsaktiviteter åskådliggöras och tas tillvara?

Hur kan vuxnas lärande stimuleras och tas tillvara? Hur kan validering bli verklighet inom det livslånga lärandet? Hur hittar man instrument för vägledning för vuxna anställda? Vilka verktyg behövs för att den enskilde skall kunna ta ställning till karriärvägar och kompetensutveckling? Hur kan erfarenheter från Equal bidra till att ta till vara individens samlade kunskaper?

Kompetensutveckling handlar inte bara om formell utbildning utan även om lärande genom det dagliga arbetet. Ett sådant lärande främjas av medveten utformning av arbetsorganisationen på ett sådant sätt som gör att lärandet blir ett naturligt inslag i arbetet. Enligt statistiken omfattar kompetensutveckling på arbetsplatser mest de redan utbildade. De som rekryterats ”på marginalen” riskerar lätt att bli en andra klassens anställda och hamna i ”återvändskarriärer”. Huvudansvaret för det livslånga lärandet delas av den enskilde och arbetsgivaren. Individens engagemang och delaktighet i sin egen kompetensutveckling är central. Såväl i socialfondsprogrammen som i arbetsförmedlingens verksamhet är vägledningsinsatser för arbetslösa ett betydelsefullt verktyg för att åstadkomma en sådan delaktighet. Möjligheterna för enskilda anställda att få motsvarande stöd och vägledning i sin egen långsiktiga planering för livslångt lärande och yrkeskarriär är begränsade samtidigt som kraven på den enskilde anställda att planera sitt lärande och sin yrkeskarriär ökar. Anställda som har mindre kvalificerade jobb inom krympande branscher/sektorer, som är äldre och dåligt rustade ifråga om baskunskaper och formell utbildning riskerar att hamna utanför lärsystemen på arbetsplatsen.

Equalprogrammet

I det svenska Equalprogrammet betonas att alla måste ges möjlighet att utvecklas utifrån sina förutsättningar. Den övergripande inriktningen för socialfundsinsatser i Sverige skall vara att stärka individen genom i första hand kompetensutveckling av såväl arbetslösa som anställda. Utvecklingen i arbetslivet har inneburit ett ökat arbetstempo och ett ökat övertidsuttag, samtidigt med en för Sveriges vidkommande hög arbetslöshet. Studier visar att ”magra” organisationer minskar utrymmet för kreativitet och eftertanke och därmed också för lärande. Det finns en uppenbar risk för att denna utveckling leder till en polarisering på arbetsmarknaden, med ökat antal långtidssjukskrivningar och ökad utslagning som följd.

Svensk temagrupp Livslångt lärande

I en temagrupp kan t ex följande områden behandlas:

- verktyg stöd och incitament ur individ- och företagsperspektiv för livslångt lärande
- flexibla och företagsanpassade vägledningsutbud – metoder, verktyg och pedagogik
- vägledningsmetoder och instrument som anpassas till nya anställningsformer, moderna organisationsformer, mikroföretag
- metoder för analys av kompetens och kompetensbehov, t ex metoder för att kartlägga de anställdas hela kompetensportfölj och att på ett förutsättningslöst sätt undersöka vilka kompetenskrav som är relevanta för olika arbetsuppgifter

- hur institutionella villkor, strukturer och system på samhällsnivå påverkar förutsättningarna för lärande för alla
- incitament för att uppmuntra arbetstagare och arbetsgivare till prioritering av livslångt lärande
- hur strukturer och policy påverkar möjligheterna till livslångt lärande samt förstärker och eliminerar utanförskap
- validering

Om partnerskap - hur kan erfarenheter från Equal bidra till att främja utvecklingspartnerskapet som samarbetsform?

Vilka faktorer behöver finnas för att utvecklingspartnerskap som samarbetsform skall lyckas? Blir det bättre om föreningsliv, företag, offentlig sektor och arbetsmarknadens parter alla är med? Hur ordnar man delaktighet och gemensamt ansvarstagande för beslut och planer? Vilka problem och risker finns med partnerskapsarbete? Hur kan man ge alla parter ha lika inflytande?

Breda utvecklingspartnerskap

Equalprogrammets bärande principer är nyskapande, breda utvecklingspartnerskap, transnationalitet, mångfald, jämställdhet och delaktighet/empowerment. Tanken om att utvecklingsarbetet skall ägas och ledas av breda utvecklingspartnerskap är alltså grundläggande i Equal. Partnerskapen sammanför aktörer/intressenter från olika samhällssektorer för att samarbeta och utveckla ett integrerat tillvägagångssätt. Samarbetsparterna skall utforma och enas om en strategi och nödvändiga medel för att förverkliga den strategin. Problem eller utvecklingsområde m.m., liksom hur arbetet skall bedrivas, skall vara gemensamt definierade av parterna i utvecklingspartnerskapet.

Utvecklingspartnerskapen bildas från början av ett antal initiativtagare. Initiativtagarna till utvecklingspartnerskapen skall redan från början säkerställa att även mindre organisationer med nyskapande idéer kan komma med i utvecklingspartnerskapen. Andra relevanta aktörer bör också kunna komma med i partnerskapen från början eller under dess livslängd. För att verkligen bli effektiva måste utvecklingspartnerskapen se till verka på lokal och regional nivå, dvs. inom geografiska områden där lokalt samarbete kan genereras.

Utvecklingspartnerskapen är ansvariga för hela verksamheten och för det ekonomiska stöd som Europeiska Socialfonden och andra medfinansierare lämnar. För alla viktiga frågor krävs enighet i utvecklingspartnerskap.

Svensk temagrupp om partnerskap

I en temagrupp kan t ex följande områden behandlas:

- hur rekryteras ett utvecklingspartnerskap
- respektive partners engagemang
- arbetsformer
- respektive samhällssektors roll, ansvar och engagemang
- delaktighet, hur garantera likvärdigt inflytande för alla partner
- resultatåterföring till respektive partner
- nyttan av gränsöverskridande partnerskap för utvecklingsarbete.